

MENILIK URGENSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS DAN KINERJA APARATUR KECAMATAN

Hafiz Elfiansya Parawu

Universitas Muhammadiyah Makassar
e-mail: hafizelfiansyah@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to analyze the urgency of education and training in improving the quality and performance of the apparatus of the Manggala District of Makassar City, using quantitative research with descriptive research type. Research respondents are all apparatuses who have undergone an education and training program. Data collection techniques using a questionnaire in the form of a checklist. Based on the research results that have been described, it can be concluded that based on eight ideal education and training criteria, it was found that in the second to the seventh criteria, there were still a small number of apparatus in the Manggala District of Makassar City that did not agree with the ideal criteria set. This shows that the education and training program undertaken so far by all officials of the Manggala District of Makassar City has not been so optimal, and this has had an impact on the quality and performance of the officials of the Manggala District of Makassar City which have not been so good and still need to be improved. This also shows that education and training is so urgent in improving the quality and performance of the Manggala District Makassar apparatus.

Keywords: Education and training, apparatus quality, apparatus performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis urgensi pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar, dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Responden penelitian adalah seluruh aparatur yang sudah menjalani program diklat. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk *checklist*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan 8 (delapan) kriteria ideal diklat, ditemukan bahwa pada kriteria kedua hingga kriteria ketujuh, masih ada sejumlah kecil aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang kurang setuju dengan kriteria ideal yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa program diklat yang dijalani selama ini oleh segenap aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar belum begitu optimal, dan hal ini telah berdampak pada kualitas dan kinerja para aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang belum begitu baik dan masih harus ditingkatkan. Hal ini juga sekaligus menunjukkan bahwa diklat begitu urgen dalam meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar.

Kata kunci: Pendidikan dan pelatihan, kualitas aparatur, kinerja aparatur

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia organisasi yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi pada ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan dan untuk dapat menggerakkan tata laksana organisasi secara optimal, sehingga aktivitas usaha pemberdayaan terhadap segenap sumber daya manusia organisasi menjadi penting untuk dilakukan oleh setiap organisasi. Proses

kegiatan usaha untuk lebih mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia dapat melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan (*competency*), kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*), dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan (*activities*) organisasi untuk meningkatkan kinerja (*performance*) (Priyono dan Marnis, 2010).

Terkait dengan organisasi pemerintahan, pemberdayaan aparatur dititikberatkan untuk menciptakan aparatur pemerintah yang berkualitas serta memiliki kemandirian dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki. Pada organisasi pemerintahan, pemberdayaan aparatur penting dilakukan guna meningkatkan kemampuan dan kapasitas aparatur itu sendiri. Proses pemberdayaan aparatur yang dilakukan diharapkan dapat menciptakan aparatur yang dapat menjalankan fungsi dan tugasnya sebagaimana yang diamanahkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Cook dan Macaulay (Sumual, 2017) menganggap pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan, dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Sedangkan, pemberdayaan sumber daya manusia menurut Priyono dan Marnis (2010) dan Masram dan Mu'ah (2017), adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral pegawai/karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan aparatur adalah upaya meningkatkan kemampuan aparatur, baik kemampuan teknis, teoretis, konseptual, maupun moralnya agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya pada bidang kerjanya masing-masing.

Upaya untuk memberdayakan pegawai dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal ini didasarkan dari pendapat Masram dan Mu'ah (2015), bahwa pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang terencana dan terintegrasi antara satu dengan yang lain, yang diadakan oleh suatu organisasi dalam hal pelatihan dan pengembangan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pendapat ini menguatkan argumentasi yang sebelumnya telah disampaikan oleh Mondy and Noe (Masram dan Mu'ah, 2017), yang mengatakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Pemberdayaan pegawai melalui kegiatan diklat nyatanya juga berimplikasi positif dalam meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia, sebagaimana pernyataan Sumual (2017), bahwa pelatihan merupakan suatu usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan serta untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi oleh karena program pelatihan sumber daya manusia menjadi sebuah aktivitas yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Urgensi kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur atau pegawai pada organisasi pemerintahan juga menjadi satu isu yang menarik bagi sejumlah peneliti sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Apriani (2015) pada lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Serang yang menemukan bahwa aktivitas diklat pada instansi terkait belum berjalan dengan baik, sehingga berdampak pada masih rendahnya kualitas dan kinerja sumber daya manusia pada lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Serang. Ditemukan di dalam penelitian bahwa sebagian besar pegawai belum mendapatkan diklat sesuai dengan jabatannya.

Hasil penelitian Salim, dkk (2017) juga searah dengan hasil penelitian yang telah diungkapkan oleh Apriani (2015), dimana proses diklat pegawai pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Parigi Moutong belum berjalan sebagaimana mestinya. Upaya pemberdayaan pegawai nampaknya belum maksimal disebabkan masih rendahnya kegiatan diklat yang dilakukan pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Parigi Moutong. Dan problema terbesar dalam upaya pemberdayaan ini adalah terkait dengan persoalan biaya untuk melanjutkan pendidikan bagi para pegawai.

Hasil penelitian Apriani (2015) dan Salim, dkk (2017), telah menunjukkan betapa pentingnya program diklat pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur pemerintah. Proses kegiatan diklat yang berjalan kurang maksimal akan menyebabkan rendahnya kualitas dan kinerja pegawai dari instansi terkait. Permasalahan ini harus pula diperhatikan pada sumber daya aparatur kecamatan, dikarenakan kecamatan merupakan

garis koordinasi dari pemerintah kabupaten/kota dan berhadapan langsung dengan masyarakat dan memiliki tugas penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota.

Satriya, dkk (2017) yang telah melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang menemukan bahwa pemberdayaan sumber daya aparatur kecamatan diterapkan melalui 2 (dua) metode, yaitu metode *on the job* dan metode *off the job*. Pemberdayaan aparatur kecamatan melalui metode *on the job* dilakukan melalui rotasi pekerjaan, magang, bimbingan, serta demonstrasi/ pemberian contoh. Adapun metode *off the job* dilakukan melalui kegiatan diklat serta pendidikan formal. Melalui penerapan 2 (dua) metode pemberdayaan ini, kualitas dan kinerja para aparatur Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang nampak semakin baik.

Hasil penelitian Reynaldi, dkk (2018) juga sejalan dengan hasil penelitian Satriya, dkk (2017), bahwa proses diklat yang berjalan dengan baik akan meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur kecamatan. Melalui metode *on the job* (dalam tempat kerja) yang meliputi rotasi pekerjaan, bimbingan, magang, dan demonstrasi/ pemberian contoh, serta metode *off the job* (di luar tempat kerja) yang meliputi pendidikan dan pelatihan (diklat) serta studi banding/ pendidikan formal, kualitas dan kinerja aparatur Kecamatan Ternate Selatan terlihat meningkat, meskipun hanya pada kemampuan yang bersifat manual saja. Sehingga, direkomendasikan agar kualitas aparatur Kecamatan Ternate Selatan dapat lebih dioptimalkan pada penggunaan sarana teknologi agar dapat mendukung program Pemerintah Kota Ternate untuk menciptakan Pelayanan Berbasis Teknologi (*e-government*).

Membahas tentang pendidikan dan pelatihan (diklat), maka menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Artinya, pendidikan dan pelatihan bertujuan agar pegawai terkait memiliki keterampilan dan keahlian sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing (Amaddin dkk, 2015).

Drucker (Rosmadi dan Tachyan, 2018), memandang pendidikan dan pelatihan sebagai upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Adapun Dessler (Ekaningsih, 2013), menyatakan bahwa pendidikan (*education*) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktik sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Dari sejumlah pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam bentuk pengajaran dan praktik sistematis yang bersifat pengembangan jangka panjang yang dominan berupa teori, konsep, dan abstrak. Sedangkan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terkhusus pada pengembangan kemampuan intelektual dan keterampilan dalam bentuk aktivitas belajar yang relatif singkat dan didominasi metode praktik. Pendidikan dan pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia sekaligus dapat mentransfer keterampilan dan pengetahuan yang telah didapatkan guna melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Lalu, Sikula (Pakpahan, dkk, 2016), berpendapat bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/ keterampilan, pikiran, watak, karakter, dan sebagainya. Sedangkan, pelatihan (*training*) dalam pandangan Flippo (Pakpahan, dkk, 2016), merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dari kedua pendapat ini dapat disarikan bahwa kegiatan pendidikan lebih berkaitan dengan peningkatan pengetahuan sedangkan kegiatan

pelatihan lebih kepada upaya peningkatan keahlian dan keterampilan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan menurut Cascio (Syafri dan Alwi, 2014) idealnya: (1) Dapat memotivasi para peserta pendidikan dan pelatihan untuk mempelajari keterampilan baru; (2) Dapat memberikan penjelasan keterampilan yang diinginkan atau yang dipelajari; (3) Dapat konsisten dalam isi (misal, menggunakan suatu pendekatan interaktif dalam mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal); (4) Membolehkan partisipasi aktif peserta pelatihan dalam menggunakan model pelajaran yang baik; (5) Menyediakan kesempatan-kesempatan untuk praktik dan belajar; (6) Memberikan umpan balik kinerja selama pelatihan; (7) Mendorong transfer positif dari pelatihan kepada pekerjaan; dan (8) Biaya yang efektif.

Adapun kualitas sumber daya aparatur menurut Matindas (Ekaningsih, 2013), adalah sumber daya aparatur yang bukan hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya, serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Adapun pengertian kualitas sumber daya aparatur menurut Danim (Ekaningsih, 2013), adalah sumber daya aparatur yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).

Berdasarkan kedua pendapat pakar, kualitas sumber daya aparatur dapat dimaknai sebagai kemampuan atau kesanggupan seorang aparatur untuk menjalankan tanggung jawab dan tugas kerjanya serta dapat mengembangkan dirinya beserta rekan kerjanya dikarenakan memiliki kualitas fisik, intelektual, dan mental spiritual yang baik.

Sedangkan, terkait konsep kinerja aparatur, Bernardin dan Russel (Amaddin dkk, 2015), mengartikan kinerja sebagai *“the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Definisi ini menekankan pada *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu. Sedangkan, Robbins (Hendri dan Suriani, 2020), mengartikan kinerja adalah

suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Jika dikaitkan dengan kinerja aparatur, maka melalui rangkuman hasil pemikiran Bernardin dan Russel serta Robbins (Amaddin dkk, 2015), dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur adalah hasil yang dicapai oleh seorang aparatur di dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya yang memiliki kesesuaian dengan tugas pokok dan fungsi kerjanya masing-masing.

Program pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur juga menjadi perhatian pada Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar. Diharapkan melalui berbagai diklat yang diselenggarakan dapat meningkatkan kualitas segenap aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar, dan pada akhirnya dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi kerjanya masing-masing dengan kinerja yang baik. Beragam diklat yang telah dilakukan pada Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar selama ini diantaranya Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan, yang meliputi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional, serta Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Namun, meski telah beragam penyelenggaraan diklat dilakukan di Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar, berdasarkan hasil prastudi peneliti masih menemukan sejumlah masyarakat yang menilai kualitas dan kinerja aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar masih harus ditingkatkan, dikarenakan masih ada sejumlah pegawai yang menilai rekan kerjanya belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bidang kerjanya dan adanya beberapa masyarakat yang mengeluh dengan pelayanan yang diberikan oleh aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar, seperti pelayanan yang kurang sigap dan terkesan lambat, sehingga berdampak pada penyelesaian urusan masyarakat yang tidak tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan oleh peneliti pada tahapan prastudi, maka dapat ditarik sebuah hipotesis bahwa selama ini hasil dari pelaksanaan diklat aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar belum begitu optimal dalam meningkatkan kualitas dan kinerja aparturnya. Kiranya penting

untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam untuk dapat mengungkap permasalahan yang terjadi. Sehingga, tujuan utama dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis urgensi pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Manggala Kota Makassar berdasarkan hasil prastudi yang menemukan bahwa kualitas dan kinerja aparatur kecamatan masih harus ditingkatkan, dikarenakan masih banyak masyarakat yang mengeluh dengan pelayanan yang diberikan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Responden penelitian ini adalah seluruh aparatur yang sudah menjalani program diklat. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk *checklist*. Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seluruh aparatur yang sudah menjalani program diklat. Peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0* dan menggunakan teknik analisis data deskriptif disertai interpretasi ilmiah yang

dikaitkan dengan hasil penelitian serta teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Guna memberikan deskripsi tentang urgensi pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar, maka analisis penelitian ini menggunakan kriteria ideal pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dikemukakan oleh Cascio (Syafri dan Alwi, 2014), yaitu: (1) Dapat memotivasi para peserta pendidikan dan pelatihan untuk mempelajari keterampilan baru; (2) Dapat memberikan penjelasan keterampilan yang diinginkan atau yang dipelajari; (3) Dapat konsisten dalam isi (misal, menggunakan suatu pendekatan interaktif dalam mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal); (4) Membolehkan partisipasi aktif peserta pelatihan dalam menggunakan model pelajaran yang baik; (5) Menyediakan kesempatan-kesempatan untuk praktik dan belajar; (6) Memberikan umpan balik kinerja selama pelatihan; (7) Mendorong transfer positif dari pelatihan kepada pekerjaan; dan (8) Biaya yang efektif.

Hasil pernyataan dari seluruh aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang sudah menjalani program diklat, sebagaimana terlihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Pernyataan Aparatur yang Sudah Menjalani Program Diklat

No.	Kriteria Ideal	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	Jum. (%)
1.	Program diklat yang telah diikuti dapat memotivasi peserta diklat untuk mempelajari keterampilan baru	12%	88%	0%	0%	100%
2.	Program diklat yang telah diikuti dapat memberikan penjelasan keterampilan yang diinginkan atau yang dipelajari	24%	59%	18%	0%	100%
3.	Program diklat yang telah diikuti dapat konsisten dalam isi (misal, menggunakan suatu pendekatan interaktif dalam mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal)	12%	59%	29%	0%	100%
4.	Program diklat yang telah diikuti membolehkan partisipasi aktif peserta pelatihan dalam menggunakan model pelajaran yang baik	18%	65%	18%	0%	100%
5.	Program diklat yang telah diikuti menyediakan kesempatan-kesempatan untuk praktik dan belajar	18%	53%	29%	0%	100%
6.	Program diklat yang telah diikuti dapat memberikan umpan balik kinerja selama pelatihan	29%	59%	12%	0%	100%
7.	Program diklat yang telah diikuti dapat mendorong transfer positif dari pelatihan kepada pekerjaan	29%	53%	18%	0%	100%
8.	Program diklat yang telah diikuti menggunakan biaya yang efektif	41%	59%	0%	0%	100%
Rata-rata (%)		64	32,7	3,3	0	100

Sumber: Olahan Data Primer

Hasil analisis deskriptif terkait kriteria pertama, yaitu program diklat yang telah diikuti dapat memotivasi peserta diklat untuk mempelajari keterampilan baru, mendapatkan penilaian 12% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 88% atau 15 (lima belas) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), dan 0% atau tidak ada responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa semua aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar merasa bahwa program diklat yang telah diikuti dapat memotivasi peserta diklat untuk mempelajari keterampilan baru.

Hasil analisis deskriptif terkait kriteria kedua, yaitu program diklat yang telah diikuti dapat memberikan penjelasan keterampilan yang diinginkan atau yang dipelajari, mendapatkan penilaian 24% atau 4 (empat) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 59% atau 10 (sepuluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), 18% atau 3 (tiga) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS), dan 0% atau tidak ada responden yang memberikan pernyataan tidak setuju (TS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sebagian besar aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar merasa bahwa program diklat yang telah diikuti dapat memberikan penjelasan keterampilan yang diinginkan atau yang dipelajari. Meskipun, masih ada beberapa aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang merasa kurang setuju dengan program diklat yang telah diikuti dapat memberikan penjelasan keterampilan yang diinginkan atau yang dipelajari.

Hasil analisis deskriptif terkait kriteria ketiga, yaitu program diklat yang telah diikuti dapat konsisten dalam isi (misal, menggunakan suatu pendekatan interaktif dalam mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal), mendapatkan penilaian 12% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 59% atau 10 (sepuluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), 29% atau 5 (lima) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS), dan 0% atau tidak ada responden yang memberikan pernyataan tidak setuju (TS). Hasil penelitian

ini mengungkapkan bahwa sebagian besar aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar merasa bahwa program diklat yang telah diikuti dapat konsisten dalam isi (misal, menggunakan suatu pendekatan interaktif dalam mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal). Namun, adapula beberapa aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang kurang sependapat jika dikatakan bahwa program diklat yang telah diikuti dapat konsisten dalam isi (misal, menggunakan suatu pendekatan interaktif dalam mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal).

Hasil analisis deskriptif terkait kriteria keempat, yaitu program diklat yang telah diikuti membolehkan partisipasi aktif peserta pelatihan dalam menggunakan model pelajaran yang baik, mendapatkan penilaian 18% atau 3 (tiga) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 65% atau 11 (sebelas) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), 18% atau 3 (tiga) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS), dan 0% atau tidak ada responden yang memberikan pernyataan tidak setuju (TS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sebagian besar aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar merasa bahwa program diklat yang telah diikuti membolehkan partisipasi aktif peserta pelatihan dalam menggunakan model pelajaran yang baik. Meskipun, masih ada beberapa aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang merasa kurang setuju dengan pernyataan ini.

Hasil analisis deskriptif terkait kriteria kelima, yaitu program diklat yang telah diikuti menyediakan kesempatan-kesempatan untuk praktik dan belajar, mendapatkan penilaian 18% atau 3 (tiga) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 53% atau 9 (sembilan) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), 29% atau 5 (lima) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS), dan 0% atau tidak ada responden yang memberikan pernyataan tidak setuju (TS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ada beberapa aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang merasa bahwa program diklat yang telah diikuti menyediakan kesempatan-kesempatan untuk praktik dan belajar, namun adapula beberapa aparatur Kecamatan Manggala Kota

Makassar yang kurang sependapat dengan hal tersebut.

Hasil analisis deskriptif terkait kriteria keenam, yaitu program diklat yang telah diikuti dapat memberikan umpan balik kinerja selama pelatihan, mendapatkan penilaian 29% atau 5 (lima) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 59% atau 10 (sepuluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), 12% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS), dan 0% atau tidak ada responden yang memberikan pernyataan tidak setuju (TS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sebagian besar aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar merasa bahwa program diklat yang telah diikuti membolehkan partisipasi aktif peserta pelatihan dalam menggunakan model pelajaran yang baik. Namun, adapula beberapa aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang kurang setuju bahwa program diklat yang telah diikuti dapat memberikan umpan balik kinerja selama pelatihan.

Hasil analisis deskriptif terkait kriteria ketujuh, yaitu program diklat yang telah diikuti dapat mendorong transfer positif dari pelatihan kepada pekerjaan, mendapatkan penilaian 29% atau 5 (lima) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 53% atau 9 (sembilan) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), 18% atau 3 (tiga) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS), dan 0% atau tidak ada responden yang memberikan pernyataan tidak setuju (TS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sebagian besar aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar merasa bahwa program diklat yang telah diikuti dapat mendorong transfer positif dari pelatihan kepada pekerjaan. Tetapi, ada sebagian kecil aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang kurang setuju dengan pernyataan bahwa program diklat yang telah diikuti dapat mendorong transfer positif dari pelatihan kepada pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif terkait kriteria kedelapan, yaitu program diklat yang telah diikuti menggunakan biaya yang efektif, mendapatkan penilaian 41% atau 7 (tujuh) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 59% atau 10 (sepuluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), dan 0% atau tidak ada responden yang memberikan pernyataan kurang setuju

(KS) dan tidak setuju (TS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa semua aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar merasa bahwa program diklat yang telah diikuti menggunakan biaya yang efektif.

Dari hasil analisis deskriptif terkait 8 (delapan) kriteria ideal pendidikan dan pelatihan (diklat), ditemukan bahwa pada kriteria kedua hingga kriteria ketujuh, masih ada sejumlah kecil aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang kurang setuju dengan beberapa kriteria ideal terkait. Hal ini menunjukkan bahwa program diklat yang dijalani selama ini oleh segenap aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar sudah cukup optimal namun masih harus ditingkatkan, agar kualitas dan kinerja para aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar dapat semakin meningkat.

Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian Apriani (2015) pada lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Serang yang menemukan bahwa dikarenakan adanya aktivitas diklat pada instansi terkait yang belum berjalan dengan baik, berdampak pada masih rendahnya kualitas dan kinerja sumber daya manusia pada lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Serang. Hal ini dikarenakan bahwa sebagian besar pegawai belum mendapatkan diklat sesuai dengan jabatannya. Hasil penelitian ini juga searah dengan hasil penelitian Salim, dkk (2017), dimana proses diklat pegawai pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Parigi Moutong juga belum berjalan sebagaimana mestinya, karena masih rendahnya kegiatan diklat yang dilakukan dan problema terbesar yang ditemukan adalah terkait dengan persoalan biaya untuk melanjutkan pendidikan bagi para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka sudah seharusnya program diklat yang dilakukan untuk segenap aparatur berjalan seoptimal mungkin, agar dapat berimplikasi positif dalam meningkatkan kualitas dan kinerja segenap aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar. Sebagaimana pernyataan yang dikemukakan oleh Sumual (2017), bahwa kegiatan diklat berimplikasi positif dalam meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Dan juga sebagaimana hasil penelitian Satriya dkk (2017) yang melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dan Reynaldi dkk (2018) yang melakukan penelitian di Kecamatan Ternate

Selatan, dimana hasil penelitian mereka menemukan bahwa kegiatan diklat yang dilaksanakan pada instansi terkait secara baik, telah memberi efek yang baik pula pada peningkatan kualitas dan kinerja para aparatur kecamatan pada lokus penelitian mereka.

Program diklat yang belum berjalan secara optimal, sebagaimana hasil penelitian ini, telah berdampak pada kualitas aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang belum begitu baik. Hal ini dikuatkan dari hasil wawancara peneliti dengan sejumlah pegawai dan masyarakat yang telah mendapatkan proses pelayanan di Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar. Beberapa pegawai menyatakan bahwa masih ada beberapa rekan kerja mereka yang belum maksimal dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas kerjanya, terlebih dalam memberikan motivasi kepada sesama rekan kerja. Sejumlah masyarakat juga menilai bahwa kualitas aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar belum begitu baik, dimana kerap terjadi masyarakat mendapatkan pelayanan yang kurang sigap, kurang ramah, dan terkesan lambat dari petugas layanan, sehingga berdampak pada penyelesaian urusan masyarakat yang berjalan lambat.

Jika saja program diklat dapat berjalan secara optimal, maka akan dapat meningkatkan kualitas aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar. Para aparatur kecamatan akan mampu dan sanggup menjalankan tanggung jawab dan tugas kerjanya serta dapat mengembangkan dirinya beserta rekan kerjanya, dan juga yang terpenting dapat memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas dan memuaskan masyarakat. Sebagaimana pendapat Matindas (Ekaningsih, 2013), bahwa sumber daya aparatur yang berkualitas, bukan hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya, serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.

Program diklat yang belum berjalan secara optimal, sebagaimana hasil penelitian ini, juga turut berimplikasi pada kinerja aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang belum begitu baik. Hal ini dikuatkan dari hasil wawancara peneliti dengan sejumlah pegawai dan masyarakat yang telah mendapatkan proses pelayanan di Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar. Beberapa pegawai menyatakan bahwa masih ada beberapa rekan

kerja mereka yang belum menunjukkan ketercapaian hasil kerja yang maksimal di dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya sehari-hari, dimana hasil kerja mereka belum memiliki kesesuaian dengan tugas pokok dan fungsi kerjanya masing-masing. Sejumlah masyarakat juga menilai bahwa kinerja aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar belum begitu baik, dimana masih ada sejumlah kecil pegawai yang kerjanya lambat, sehingga berdampak pada penyelesaian urusan masyarakat.

Jika saja program diklat dapat berjalan secara optimal, maka akan dapat meningkatkan kinerja aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar. Para aparatur kecamatan akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya, dan berkesesuaian dengan tugas pokok dan fungsi kerjanya masing-masing. Sebagaimana pendapat Bernardin dan Russel dan Robbins (Amaddin dkk, 2015), bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan 8 (delapan) kriteria ideal pendidikan dan pelatihan (diklat), ditemukan bahwa pada kriteria kedua hingga kriteria ketujuh, masih ada sejumlah kecil aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang kurang setuju dengan beberapa kriteria ideal yang ditetapkan dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa program diklat yang dijalani selama ini oleh segenap aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar belum begitu optimal, dan hal ini telah berdampak pada kualitas dan kinerja para aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang belum begitu baik. Hal ini juga sekaligus menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) begitu urgen (penting) dalam meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar. Pelaksanaan diklat yang belum sesuai dengan kriteria ideal yang ditetapkan, telah menyebabkan pencapaian hasil yang kurang optimal pula. Dan hal ini berdampak pada kualitas dan kinerja aparatur Kecamatan Manggala Kota Makassar yang belum begitu baik dan masih perlu untuk ditingkatkan.

5. REFERENSI

- Amaddin, Said, Fitriyah, Nur, Irawan, Bambang. (2015). Pendidikan dan Pelatihan TOT Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Widyaishwara di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform, Vol.3 No.1, hal 148-160*
- Apriani, Tini. (2015). Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Praja Volume 7 Nomor 4 Edisi Desember: hal. 289 – 300*
- Ekaningsih, Ana Sri. (2013). Peran Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur (Studi pada Dinas Perhubungan Kota Tarakan). *Jurnal Borneo Administrator / Volume 9 / No. 2, hal 189-207*
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto, Sukanto. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, hal. 116-121*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Priyono dan Marnis. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher:
- Reynaldi, Muhammad, Pangemanan, Sofie, Sumampouw Ismail. (2018). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Kinerja di Kecamatan Kota Ternate Selatan. *EKSEKUTIF Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Volume 1 No. 1 hal. 1-9*
- Rosmadi, Maskarto Lucky Nara, Tachyan, Zaenudin. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal HUMANIORA, Vol. 2 No.2. hal. 18-26*
- Salim, Agus, Rivai, Abdul, dan Mufti, Moh. Irfan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 11, November Hlm 111-115*
- Satriya, Dymas Bangkit, Domai, Tjahjanulin, Suwondo. (2017). Pengembangan Sumber Daya Aparatur untuk Meningkatkan Kinerja (Studi di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 4, Hal. 166-174*
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Syafri, Wirman dan Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN PRESS
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara